اثر نظام معلومات الموارد البشرية في اقتصاد المعرفة ـ دراسة ميدانية-

د. معراج هواري
نائب مدير مكلف بالتكوين العالي و الشهادات
المركز الجامعي بغرداية
بريد الكتروني : m.houari@mail.lagh-univ.dz

الأستاذ مصطفى الباهي
أستاذ مساعد
كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير– جامعة مسيلة

ملخص البحث :

يهدف البحث إلى دراسة وتحديد اثر مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية (الكمية،التوقيت،المرونة) في اقتصاد المعرفة(تكلفة المعرفة ،إنتاج ألمعرفه) فضلا عن تحديد مستوى أهمية هذه المتغيرات في ألمؤسسة الحديد و الصلب بالجزائر، تم تقسيم البحث إلى أربعة أجزاء تضمن الأول منهجية البحث والثاني تضمن عرض نظري لمتغيرات البحث، والثالث تضمن مناقشة وتحليل نتائج الدراسة التطبيقية، والرابع الاستنتاجات والتوصيات، كما تم تطوير استمارة استبيان وتم توزيعها على (40) مديرا في مختلف المستويات (مدير عام، معاون مدير عام، مدير تنفيذي)

بناءا على ما تقدم من تحليل لنتائج الاستبيان و ما تم عرضه في الجانب النظري فقد تم الوصول إلى مجموعة استنتاجات أهمها:

1 ضعف اهتمام المؤسسة المبحوثة في تطوير نظم معلومات الموارد البشرية بما يضمن الحصول على معلومات مفيدة لأغراض إدارة اقتصاد المعرفة.

2 ضعف اهتمام المؤسسة بتطبيق مبادئ اقتصاد المعرفة ناتج عن ضعف في الاعتماد على مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية.

3 ضعف مستوى و أهمية مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة.

4 ضعف مستوى و أهمية اقتصاد المعرفة في المؤسسة بسبب عدم الاهتمام باقتصاد المعرفة.

5ظهر عدم وجود تأثير بخصائص نظام معلومات الموارد البشرية في الشركة مما يعني عدم تحقيق فرضية البحث.

الكلمات الدالة: نظام المعلومات، الموارد البشرية، اقتصاد المعرفة، نظام المعلومات الموارد البشرية،

Abstract:

The research aim is to study and determine the impact of Human Resource Information System (HRI) in Knowledge Economy in addition to determine the level of importance of these variables at the State SNS Company in order to achieve the aim of research, It distributed to four chapters, the first one for research methodology. The second contains theoretical review to the research variables, while the 4th refers to the results and recommendations, a questionnaire are results and distributed to 40 mangers in different levels of company.

Keywords: Information system, Human resource, Knowledge Economy, HRI.

مقدمة

تعد المعلومات في المنظمات الكبيرة وخاصة تلك التي تعمل في بيئة تنافسية عالية موردا رأسماليا وهي إحدى الموارد الإستراتيجية التي ترفع من إنتاجية وفاعلية تلك المنظمات.

يلعب نظام معلومات الموارد البشرية دوراً أساسيا ويساعده في إدارة المعرفة بطريقة اقتصادية وبالتالي فهو يحقق اقتصاد المعرفة عن طريق ما يزوده للإدارة من معرفة من جانب ومن جانب أخر يساعد على نقل المعرفة وخزنها لغرض إعادة استخدامها من مثل الإدارة.

ولما كانت معظم المنظمات الصناعية تمتلك التسهيلات الخاصة بنظام معلومات الموارد البشرية وتمتلك المعرفة ولكنها بحاجة إلى التعرف على السبيل المناسب لاستخدام هذا النظام في إدارة اقتصاد المعرفة والحصول على عوائد من خلال دراسة اثر استخدام هذا النظام في اقتصاد المعرفة, وفي مثل الظروف الراهنة التي تشهد وفرة بالمعرفة مع انخفاض أو عدم وجود الاستقلال الاقتصادي لتلك المعرفة في المؤسسات الصناعية الجزائرية, لذا لابد من التعامل برؤية معمقة لهذا الموضوع مع الأخذ بالمفاهيم والتقنيات الحديثة لرفع كفاءة عملية إدارة اقتصاد المعرفة, وبناء منظمات ذات نظم معلومات كفاءة تساعد في إدارة عمليات أعمال تلك المنظمات.

مشكلة البحث: يركز هذا البحث على مشكلة تعاني منها المؤسسات الصناعية الجزائرية تتمثل في ضعف مستوى الاعتماد على مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية في إسناد إدارة المعرفة بشكل عام واقتصاد المعرفة بشكل خاص. لذا انصب هذا البحث على دراسة اثر مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق اقتصاد المعرفة في عينة من مؤسسات القطاع الصناعي الجزائري.

أهمية البحث: لقد تطرق البحث إلى متغيرين رئيسين هما نظام معلومات الموارد البشرية واقتصاد المعرفة وهما من المتغيرات المهمة في الأدب الإداري المعاصر وتسليط الضوء على واقع هذين المتغيرين في البيئة الجزائرية وخاصة في القطاع الصناعي الجزائري.

كما انه يبرز دور نظام معلومات الموارد البشرية في إدارة اقتصاد المعرفة في القطاع الصناعي الجزائري بهدف تطوير استخدام هذا القطاع في إدارة المعرفة.

هدف البحث: يهدف البحث إلى إبراز مستوى وأهمية متغيرات البحث في العينة المبحوثة وبيان اثر نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق اقتصاد المعرفة. فضلا عن استخدام مقاييس مطورة لباحثين في مجال نظم المعلومات واقتصاد المعرفة.

فرضية البحث: يفترض البحث الأتي:

هناك تأثير معنوي لخصائص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية في اقتصاد المعرفة.

مجتمع وعينة البحث:

تم اختيار المؤسسة العمومية للحديد و الصلب مجتمعا للبحث كونها من المؤسسات التي تشكل جزأ فعالاً في القطاع الصناعي الجزائري, أما عينة البحث فقد احتوت على الإدارات العليا والوسطى والتنفيذية فرع غرداية ، حيث بلغت عدد الاستمارات الموزعة (30) استمارة استلمت (21) استمارة منها فقط وقد تم توزيع الاستمارة بالأسلوب المباشر.

وسائل جمع وتحليل البيانات: اعتمد الباحثان على من سبقهما في الأبحاث القريبة من مشكلة الدراسة وقد تم تطوير استمارة استبيان مكونة من ثلاثة أقسام وكما موضح في الملحق (1) لجمع البيانات على الجانب التطبيقي فقد اعتمد القياس المطروح لنظام المعلومات الموارد البشرية (المتغير المستقل) في المصدر (النظاري 1990) بالنسبة للفقرات الخاصة بنظام معلومات الموارد البشرية أما المتغير الثاني اقتصاد المعرفة واعتمد مقياس (Franunhofer IPH, Berlin) المستخدم بحث Heisig and Vorbeck 2000 لغرض تشخيص اقتصاد المعرفة .والمعتمد على مقياس ليكرت الخماسي وتم التحقق من صحة سريان هذه المقاييس لحساب معامل مسيير تات وتبين انه (96 %) وهو يزيد عن النسبة المثبتة (56%) مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائج الاستبيان.

وقد تم استخدام المدخل الوصفي التحليلي لبيان مستوى أهمية متغيرات الدراسة واستخدام معامل الانحدار الخطي- اللا معلمي- البسيط Simple Regression Analysis لاختبار تأثير المتغير المستقل في التابع وباستخدام حزمة النص الإحصائي الجاهز SPSS.

I. مدخل نظري لنظام معلومات الموارد البشرية

1.I مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية: يعد نظام معلومات الموارد البشرية من الركائز الرئيسية الساندة لعملية صناعة القرارات في مختلف المستويات الإدارية, ويشكل جزء فعال من نظام المعلومات الإدارية. اختلف الكتاب والباحثون في تعريف نظام معلومات الموارد البشرية Human Resource Information System HRIS بسبب التطوير السريع لنظم المعلومات أولا وثانياً بسبب اختلاف الهدف من التعريف

فقد عرفه Stain and Reynold على انه نظام معلومات إداري يتعامل مع الفعاليات المتعلقة بالموظفين والمنظمة (Stain and Reynold, 1999) كما عرفه O'Brien على انه مجموعة أنظمـــة تســـاند فعاليات إدارة الموارد البشرية مثل الاختيار والتعيين وتقويم الأداء (O'Brien, 2003) حيث ركز الكتاب أعلاه على انه نظام معلومات إداري يتعلق بإدارة الموارد البشرية (أي التركيز على الجهة التي يرتبط بها النظام ويساند أعمالها). وعرف الباحثان Laudon and Laudon على أنها مجموعة أنظمة التي تديم سجلات الموظفين وتنمي مهاراتهم وتقيس ادائهم وترييهم وتطوير المهن والتعويضات (الرواتب والأجور) (Laudon and Laudon, 2001). في هذا التعريف يركز الكاتبان على نوع الفعاليات إلي يقوم بها النظام ضـــمن حدود إدارة الموارد البشرية.

وقد عرفه Neo وزملائه على انه مجموعة من البرمجيات والحواســيب بنوعيهـــا الصـــغير والكـــبير (الشخصية) المستخدم لإدخال البيانات صيانتها وتحديثها واستخدام معلومات الموارد البشرية بهدف توفيرهـــا للمستفيدين والموظفين العاملين في مختلف المجالات والمديرين لتساعد في صناعة القرارات الاستراتيجية وتجنب النزاعات القانونية وتقويم السياسات والممارسات ودعم العمليات اليومية للمنظمة. حيث أكد الكاتب هنـــا على الأجزاء الرئيسية المكونة لهذا النظام وأجزائه للوصول إلى أجزائه (Neo *et al*., 2000) ومن خلال ما سبق يمكننا أن نسوق التعريف الأتي للنظام:

هو عبارة عن مجموعة من التسهيلات المادية (أجهزة الحواسيب وملحقاتها)، ومعلوماتية (نظـــم إدارة قواعد البيانات, قواعد البيانات نظم التشغيل،... الخ) والبشرية (العاملين والمستخدمين والمبرمجين،...). والتي تعمل بشكل متكامل من اجل إسناد عملية صناعة القرارات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في المنظمة وفي كافة مستويات الإدارية.

2.I مدخلات نظام معلومات الموارد البشرية : يحتاج نظام معلومات الموارد البشرية إلى مجموعة مدخلات يتمكن من خلالها إنتاج ما مطلوب منه من مخرجات واهم هذه المـــدخلان (Stain and Reynold, 2001)

1- سياسات المنظمة وما يتعلق بالاحتياجات الحرجة من الموارد البشرية.
2- قواعد دفع الأجور أو إشكال التعامل مع عملية دفع الأجور.
3- المصادر الخارجية للحصول على القوى العاملة.
4- المصادر الداخلية للحصول على القوى العاملة.
5- البيانات الشخصية عن الموارد والبشرية الموجودة في المنظمة.
6- وصف دقيق للوظائف بالمنظمة.
7- قواعد مقياس الأداء المستعملة في المنظمة.

3.I مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية: ويختلف حجم ونوع المخرجات من نظام إلى أخر وحسب نوع وحجم العمل الذي تقوم به المنظمة ومن أهم مخرجاته (Meinert and Davis, 1989; O'Brien, 2003)

1- خطة الموارد البشرية.
2- اختيار وطلب الموارد البشرية (المساعدة في تحديد المناسب من القوى العاملة)
3- خطة التدريب والاحتياجات التدريبية للمنظمة.
4- نتائج تقويم الأداء للعاملين في مختلف المستويات.
5- يساعد في إعداد تقارير السلامة المهنية.

4.I: فوائد نظام الموارد البشرية: يعمل نظام معلومات الموارد البشرية على إسناد العملية الإدارية في المستويات الإدارية الثلاثة من خلال ما يأتي:

1- يساعد في دعم قرارات التوظيف في منظمات الأعمال وتحديد المسار الوظيفي للموظفين في المنظمة.
2- يدعم عملية التخطيط للاحتياجات التدريبية وبرامج تطوير العاملين (O'Brien, 2003; Strain and Reynolds, 2001).
3- يساعد في إعداد خطة الموارد البشرية حيث يقوم بإعطاء معلومات عند القوى العاملة واحتياجاتها.
4- يساعد في جدولة العاملين وإعداد جداول الإحلال للعاملين في الوظائف.
5- يساعد في إدارة الأجور والرواتب وتحديد مستوياتها.
6- يساعد في إدارة الممتلكات العلمية والكفاءات المتاحة للمنظمة (إدارة رأسمال الفكري للمنظمة بكفاءة).
7- يستخدم كأداة لتقويم أداء وظيفة الموارد البشرية في منظمات الأعمال.

II. مدخل اقتصاد المعرفة: مع إحلال القرن الحادي والعشرين يزداد حجم التغيير البيئي والذي يزيد من حجم التحديات والفرص المتاحة للمنظمات وهذا يؤثر تأثيرا كبيرا على اقتصاديات الدول وعلى منظمات الأعمال التي تعمل ضمن البيئة الاقتصادية لهذه الدول. كما تتعاظم أهمية المعرفة في اقتصاديات هذه الدول والمنظمات لذا أصبح لإدارة المعرفة واقتصاد المعرفة أهمية قصوى في اقتصاديات البلدان وأصبحت سمة من سمات القرن الحادي والعشرين.

1.II: مفهوم اقتصاد المعرفة

لقد انطلق العديد من الباحثين من فكرة موحدة مفادها إن البيانات تعبر عن مجموعة من الحقائق والأفكار حول شيء معين. آي أنها المادة الخام لإنتاج المعلومات والتي تعبر بشكل عام عن حقيقة أو ملاحظة لحادث معين وتضيف معرفة إلى معرفة الفرد وبناءً على ذلك فان المعرفة هي عبارة عن سلعة غير ملموسة

تختلف عن باقي السلع غير الملموسة من خلال كونها تنتج لمرة واحدة وتباع غدة مرات وهذه الصفة أضافت عليها سمة كون تكلفتها الحدية تقرب من الصفر وبذلك فان عوائد الاستثمار بها تكون عالية جـــداً. ونظـــرا للصفات الأنفة الذكر فان المعرفة كسلعة يتاجر بها أصبحت بحاجة إلى إدارة، مما فتح الطريق أمام ظهور مـــا يعرف بإدارة المعرفة.

إن إدارة المعرفة هي عبارة عن مجموعة من العمليات التي تحكم توليد ونشر واستخدام المعرفة في المنظمة (Newman, 1991) كما ان هذه السلعة التي تدار باستخدام أدوات إدارة المعرفة هي بحاجة إلى أدوات التحليل المعياري للتواصل إلى اقتصاديات إدارة المعرفة.

يشير (Frank and Brnank, 2000) إلى أن الاقتصاد (في اشاره إلى الاقتصاد التقليدي)هـــو العلم الذي يدرس الخيارات في عالم القدرة وهذه الصفة التي تميز السلعة في الاقتصاد المادي سواء كانت نقدية أو صناعية.. ملموسة أو غير ملموسة كما الخدمات مثلاً عن السلعة المعرفية والتي لا تأتي من الندرة ولا مـــن صعوبة توفيرها او نقلها، بسبب التكنولوجيا الحديثة والتي ساعدت كثيرا على نشوء تسويق السلعة المعرفيـــة بواسطة وسائل الاتصال الحديثة. وخير مثال على ذلك هو الانترنيت, إضافة إلى إن السلعة المعرفية لاستهلك بالاستخدام ولكنها على العكس من ذلك فإنها قد تزداد أهمية وقيمه بسبب إمكانية تنقيحها والإضافة لها.

وبناءً على ذلك فقد عرف (Darken, 2002) اقتصاد المعرفة هو دراسة وفهم عملية تراكم المعرفة وحوافز الأفراد لاكتشاف, تعلم المعرفة والحصول على ما يعرفه الآخرون وفي رأينا ان اقتصاد المعرفة هو ذلك الجزء من التفكير الاقتصادي في إدارة السلعة المعرفية ذات الصفة اللاملموسة ذات التكلفة الحدية القريبة مـــن الصفر والذي يضيف قوة لهذه السلعة لتشكل جزءاً مهما من الاقتصاد التقليدي.

2.II: عناصر اقتصاد المعرفة: يؤكد (Heisig and Vorbeck,2000) على أن هناك ستة عمليات جوهرية تتمثل بتشخيص المعرفة وتحديد أهدافها وتوليدها فضلاً عن توزيع وتطبيق المعرفة. والتي لابـــد مـــن تحديد كلفها والعمل على قياسه انطلاقا من أن مالا يمكنك قياسه لا يمكن إدارته, إذ انه قي عصـــر الثـــورة العلمية والتكنولوجية، إدراك الاقتصاديون أهمية العلم والبحث العلمي في مجال اقتصاد المعرفة والتي أصبح العلم من وجهة نظر هذا النوع من الاقتصاديات سلعة وموضوعا للإنتاج والمبادلة, لذا فان النظر إلى المعرفة كسلعة يتطلب تحديد قيمتها بموجب تحليل الكلفة-المنفعة حيث تمثل كلفة المعرفة بكلفة إنتاجها ونشـــرها بـــل وفي تسويقها أما المنفعة فتتمثل بالقيمة التي يتم الحصول عليها سواء كانت من منتجها أومن مســـتقبلها ويحـــ دد Thomas A. Stewart ثلاثة عناصر رئيسية أساسيةلاقتصاد المعرفـــة يتمثـــل بـــــ : (Stewart, 2001)

1- إن المعرفة ما نشتريه أو نبيعه أو ننتجه وتمثل عامل الإنتاج الأكثر ملائمة.

2- إن الموجودات غير الملموسة أصبحت أكثر أهمية بالمقارنة مع الموجودات المادية الأخرى الملموســـة بالنسبة للوحدة الاقتصادية.

3- إن الجانب الأكثر أهمية في اقتصاديات المعرفة هو ارتباطه باستثمار هذه الموجـــودات الإبداعيـــة والحيوية. وهذا ما يحتاج إلى تحديد واضح للمفردات والأساليب والاستراتيجيات الجديدة.

من هذه العناصر الأساسية الثلاثة, يمكن اشتقاق نماذج لاقتصاديات جديدة والتي يمكن اعتبارها إحدى التحديات التي تواجه الوحدات الاقتصادية للحصول على موقع سيطرة في ضل اقتصاد عالمي عائم على المنافسة المتنامية.

3.II: خصائص السلعة المعرفية: تعد المعرفة إحدى مكونات رأس المال الفكري في المنظمة وهـــي إحـــدى الموجودات غير الملموسة لذا فان التحقق من كفاءة وفاعلية استعمال هذا الموجود لابد من قياسها لهذا الغرض باستعمال مجموعة من المعايير والمقاييس. كما انه هناك فرقا بين المعلومات والمعرفة من حيث مستوى المعالجـــة لذا فانه من الواجب تحديد خصائص االسلعه ألمعرفيه وتتمثل خصائص المنتج المعلوماتي بـــالاتي: (Alter, 2002)

1- إن السلعة المعرفية غير ملموسة وليس لها وزن.

2- إنها قابلة للاستنساخ لمرات عديدة.

3- انها سلعة ليست بالاستهلاكيكة وغير قابلة للاستهلاك على الرغم من ان قيمتها قد تتغير.

4- يمكن نقلها بدون تكلفة في الاعم الغالب.

5- لها القابلية على المعالجة كونها معلومة يمكن معالجتها بسهولة اكبر من معالجة الاشياء الملموسة. وهذا يفسر سهولة استخدام نظم المعلومات في معالجة بعض الامور كالتصاميم بالحاسوب مثلا CAD افضل بكثر من بناء نماذج حقيقية, وفي مختلف المجالات تصميم العمليات وتخطيطها...الخ.

4.II: خصائص اقتصاد المعرفة: إن خصائص اقتصاد المعرفة تم تحديدها من خلال خصائص السلعة المعرفية كما انه يعد اقتصاداً للمعلومات لينتقل من إنشاء السعلة الصناعية الى انشاء سلع قائمة على البنيـــة الرقميـــة ويشير (نجم، 2005) الى ان هناك صناعة مجموعه خصائص وصفات لاقتصاد المعرفة تتمثل بـــ:

1- ان عامل الانتاج الرئيسي هو المعرفة والتي لها خصائصها المختلفة عن السلع الزراعية والصناعية مما يجعـــل اقتصاد المعرفة يختلف عن الاقتصاد الزراعي والصناعي.

2- انه يركز على اللاملموس (سلعة غير ملموسة) وهذا يعني هيمنة الخدمات على السلعة.

3- انه اقتصاد شبكي بسبب تطور وسائل الاتصال الجديدة مثل الهواتف الخلوية والاتصالات عبر الاقمـــار الصناعية والانترنيت.

4- انه اقتصاد رقمي بسبب كون المعلومات تتحول الى ارقام ليسهل عملية نقل وخزن ومعالجة المعلومات.

5- ويقوم اقتصاد المعرفة على افتراضات لانه يتعامل مع منظمة افتراضية تتعامل مع عمل افتراضـــي والـــذي اصبح ممكنا مع الارقام والشبكات.

6- التكنولوجيا الجديدة: حيث حول الانترنيت الاعمال الى ثورة عارمة.

7- الاسواق الجديدة اي الاسواق الاليكترونية.

8- المنضور الجديد لتدفق المعلومات والمعرفة غبر الشبكات العالمية.

فبناءً على الخصائص السابقة تم التحول من السلعة الملموسة الى السلعة الغير ملموسة ومن العصر الصناعي الى عصر المعرفة ومن التكلفة الى القيمة ومن اعداد التقارير الدورية الى، الوصول الفوري، ومن التوجه نحو الماضي الى التوجه نحو المستقبل، ومن احصاء النتائج الى احصاء الابتكارات، والزبونية العالية وتقاسم المعفـــة وادارة اقتصاد والمعرفة من اجل التغيير والعمل المعرفي (Skyrme, 2000). وهذا يؤدي الى تحقيق نسب مساهمة في الناتج المحلي الاجمالي في الدول و يتم على حساب مساهمة الاقتصاد الصناعي التقليدي.

ويتطلب اقتصاد المعرفة استعمال مجموعة من القواعد والاساليب لتحسين ونشر المعرفة كسلعة محكومة بنفس القواعد التي تحكم السلع الاخرى وعليه فان السلعة المعرفية لها اسواق خاصة بها، ان انتاج المعرفـــة يتضـــمن تكوين المعرفة ونشرها استعمالها وخزنها وصيانتها.

5.II: اقتصاد المعرفة ونظم معلومات الموارد البشرية.. علاقة منطقية: ان المعرفة كسلعة يمكن ان تخضـــع لاساليب التحليل الاقتصادي الخاصة بالعرض والطلب وكاي سلعة يتم تبادلها في الاسواق كما يمكن القول ان ادوات وعمليات انتاج المعرفة والتي هي جزء من مكونات اقتصاد المعرفة. ذات تاثير على انظمة المعلومـــات وتطوير الموارد البشرية والثقافة والتعليم فضلا عن المنافسة في دنيا الاعمال وهندسة المعرفة ذاتها.

وكما ان لاقتصاديات المعرفة اثر في تطوير الموارد البشرية ونظم معلومات فان لها الاثر ذاته في تحقيـــق كفاءة وفعالية انتاج واستعمال هذه الموجودات وبشكل عام فان المعرفة تنتج من قبل صناع المعرفـــة والـــذين يعملون لدى اصحاب رؤوس الاموال والمالكين وكما اسلفنا فهي تنتج لمرة واحدة وتباع لعدة مرات لذا فان هذه الطبيعة والسلوك الذي تسلكه المنظمات في انتاج وتسويق المعرفة وبجعلها تتعامل مع انواع مختلفـــة مـــن الموارد البشرية هؤلاء الافراد يكونون على مستويات مختلفة من التحصيل العلمي والخبرة والمهارة وبالتالي فهم يقومون باعمال مختلفة تؤثر بشكل او باخر في عمليات اعمال المنظمة. ان هذا الكم من الموارد البشرية تشكل الجزء الاكبر من تكلفة السلعة المعرفية واذ كانت هذه السلعة في فترة الانتاج تنتج لمرة واحدة وفي هذه المرحلة تتحمل تكاليف عالية وفي حالة نسخ للمنتوج (المعرفة) فان التكلفة الحدية الضئيلة تشكل تكلفة القوى العاملة الجزء الاكبر منها كونهم القائمين بعملية النسخ للكتاب او القرص (CD-ROM) لذلك فان عملية ادامـــة الموارد البشرية حالها حال اي عملية ادارية اخرى تتشكل من مجموعة قرارات بحاجة الى نظام معلوماتي يساند عملية صناعة واتخاذ القرارات الخاصة بهذه القوى العاملة.

III. الجانب التطبيقي:

1.III تحليل وتفسير نتائج البحث ومناقشتها: يعرض الباحثان النتائج التي توصلت اليها من خـــلال هـــذا البحث ولحل مشكلة البحث وتحقيق اهدافه، يعرض الجدول (1 و2)التوزيع التكـــراري والنســـب المئويـــة

والأوساط الحسابية لتحديد اهمية المتغيرات للشركة المنتجة وتم قياس هذه الاساليب لكل متغير مـــن خـــلال الاسئلة الواردة في استمارة الاستبيان، فاذا اجتاز المتغير الوسط الفرضي في المقياس والذي تبلغ قيمته (3) دل ذلك على توافر مستوى جيد واهتمام بهذا المتغير، ونلاحظ من الجدول رقم (1) ان المتوسط العام لخصائص مخرجات نظام المعلومات الاستراتيجي في المؤسسة المبحوثة بلغ (2.88) وهو اقل من الوسط الفرضـــي (3) وبانحراف معياري (0.95) واحتل الترتيب الثاني من حيث الاهمية النسبية (59.80) مؤشرا بذلك انعـــدام وجود هذه الخصائص في مخرجات نظام معلومات الاستراتيجي في المؤسسة، أما متغيراته الفرعية فقد حققـــت متغيرات وسطا حسابيا اقل من الوسط الفرضي بلغ على التوالي (2.95)، (2.90)، (2.66)، وبانحراف معياري على التوالي (1.4)، (1.0), (1.7) في حين حققت حاجة المرونة وسط حسابي اقل من الوســـط الفرضي بلغ (3.04) وبانحراف معياري (1.6) بدل من توافر مستوى جيد واهتمام الشركة بهذا المتغير.

وهذه النتائج تشير الى ضعف اهتمام المؤسسة بتطوير وتفعيل انشطتها الخاصة بنظام معلومات الموارد البشرية للحصول على معلومات تخص اقتصاد المعرفة تخدم ادارة الموارد البشرية وادارة المعرفة.

ومن الجدول (2) نلاحظ ان المتوسط العام لمتغيرات اقتصاد المعرفة قد بلغ (2.99) وهو اقـــل مـــن المتوسط الفرضي (3) و انحراف معياري (1.3) و احتل المتغير الاول من حيث الاهمية (59.8) في المؤسسة أما متغيراته الفرعية (تكلفة المعرفة، عائد العرفة، انتاج المعرفة، خزن ونقل المعرفة) وسطا حسابيا اقـــل مـــن الوسك الحسابي الفرضي و قد بلغت (2.76)،(2.9)، (2.85) على التوالي و بانحرافات معيارية (0.7)، (1.3) و هذه المؤشرات تبين اهتمام المؤسسة نحو خفض تكلفة المعرفة و اهتمامها بانتاج المعرفة و تشير هذه النتائج الى عدم اهتمام المؤسسة بشكل كبير.

جدول (1) التوزيع التكراري والنسبة المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات نظام معلومات الموارد النسبية

الخصائص	اتفق تماماً		لا اتفق تماما		نصف نصف		لا اتفق		لا اتفق تماما		الأهمية النسبية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة			
الدقة	3	14%	4	19%	5	24%	7	33%	2	10%	59.04	2.95	1.4
الكمية	4	19%	3	14%	5	24%	5	24%	4	19%	55.08	2.90	1.0
التوقيت	2	10%	3	14%	6	28%	6	28%	4	19%	53.33	2.66	1.7
المرونة	4	19%	3	14%	7	33%	7	19%	3	14%	60.95	3.04	1.6
المتوسط والانحراف المعياري العام والأهمية النسبية											57.60	1.88	0.95

الجدول (2) التوزيع التكراري والنسبة المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لمتغيرات اقتصاد المعرفة

الخصائص	اتفق تماماً		لا اتفق تماما		نصف نصف		لا اتفق		لا اتفق تماما		الأهمية النسبية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة			
تكلفة المعرفة	5	24%	43	19%	5	25%	3	14%	4	19%	65.71	3.28	0.7
عائد المعرفة	3	14%	3	4%	5	24%	6	28%	4	19%	55.23	2.76	1.3
إنتاج المعرفة	6	28%	4	19%	3	14%	4	19%	4	19%	63.80	3.19	1.3
تسويق المعرفة	4	19%	2	10%	7	33%	4	19%	4	19%	58.09	2.90	1.8
حزن ونقل المعرفة	3	14%	3	14%	7	33%	4	19%	4	19%	57.014	2.85	1.5
المتوسط والانحراف المعياري العام والأهمية النسبية											59.80	2.99	1.3

الموارد البشرية/ المخرجات في ابعاد اقتصاد المعرفة (تكلفة المعرفة، عائد العرفة، انتاج المعرفة، تسويق المعرفة، خزن ونقل المعرفة) اذ يشير الجدول (3) الى ضعف علاقات التاثير ذات الدلالة المعنوية للمتغيرات المستقلة في المتغيرات التابعة على المستوى الكلي او حتى المستوى الجزئي في المؤسسة العمومية للصناعة الحديد و الصلب حيث أن أكثر العلاقات ظهرت علاقات عكسية و غير معنوية عدا تأثير ها في إنتاج المعرفة حيث كانت العلاقة عكسية بقيمة معامل انحدار(0.961-) و بمستوى معنوية (0.01) مما يعني لا تؤدي في المؤسسة إلى تحقيق اقتصاد المعرفة و كذلك تاثير متغير المرونة في انتاج المعرفة بقيمة معامل انحدار بلغ (0.919) و بمستوى معنوية (0.05) و هذه النتائج تشير الى ان علاقات التاثير غير مقبولة احصائيا و هذا يعني عدم قبول فرضية البحث مما يشير الى وجود قصور في استعمال المعلوماتية في عمليات اعمالها لتحقيق اقتصاد المعرفة مقارنة مع مثيلاتها في الواقع العربي

جدول (3) معامل الانحدار اللامعلمي البسيط لتاثير ابعاد مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية في ابعاد اقتصاد المعرفة

المتغيرات المعتمدة	تكلفة المعرفة		عائد المعرفة		انتاج المعرفة		تسوق المعرفة		خزن ونقل المعرفة		الميزات بشكل عام	
المتغيرات المستقلة	Sig	B	Sig	B	Sig	B	Sig	B	Sig	B	Sig	B
1- الدقة	0.650	0.237	0.131	-8.801	0.009	-0.961	0.741	0.205	0.240	-0.645	0.240	-0.364
2- الكمية	0.135	-0.488	0.386	-0.504	0.363	-0.536	0.949	-0.060	0.909	-0.071	0.729	-0.124
3- التوقيت	0.112	-0.484	0.624	0.300	0.275	0.609	0.462	-0.940	0.543	-0.397	0.873	-0.042
4- المرونة	0.453	-0.449	0.032	0.910	0.028	0.248	0.836	0.821	0.381	0.509	0.196	0.352
5- المخرجات بشكل عام	0.219	0.178	0.677	0.185	0.456	1.926	0.639	-1.037	0.281	-1.371	0.861	-0.109

Beta-B

نشير الى مقدار التغيير في المتغير المعتمد عندما تتغير قيمة المتغير المستقل وحدة واحدة

الاستنتاجات و التوصيات

اولا: الاستنتاجات

بنائا على ما تقدم من تحليل لنتائج الاستبيان و ما تم عرضه في الجانب النظري فقد تم الوصول الى مجموعة استنتاجات أهمها:

1 ضعف اهتمام المؤسسة المبحوثة في تطوير نظم معلومات الموارد البشرية بما يضمن الحصول على معلومات مفيدة لاغراض ادارة اقتصاد المعرفة.

2 ضعف اهتمام المؤسسة بتطبيق مبادئ اقتصاد المعرفة ناتج عن ضعف في الاعتماد على مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية.

3 ضعف مستوى و اهمية مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة.

4 ضعف مستوى و اهمية اقتصاد المعرفة في المؤسسة بسبب عدم الاهتمام باقتصاد المعرفة.

5ظهر عدم وجود تاثير بخصائص نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة مما يعني عدم تحقيق فرضية البحث.

ثانيا: التوصيات

1- إجراء المزيد من البحث و الدراسات على متغيرات البحث عن البيئة الجزائرية و يمكن ان تشكل قاعدة معرفة توضف لصالح عمليات اعمال المؤسسات.

2- ضرورة قيام المؤسسات بمتابعة و تطوير الانشطة ذات الصلة باقتصاد المعرفة و استثمارها لصالح المنظمة لتساعد ها في تحقيق ميزة ثانية.

3- ضرورة امتلاك الادارة العليا في المؤسسة رؤيا واضحة عن دور نظم المعلومات بشكل عام و نظام معلومات الموارد البشرية في ادارة اقتصاد المعرفة في الشرك.

الاستبيان

الأخ المدير المحترم

تحية طيبة:

انطلاقا من تيقننا بخبرتكم العلمية و العملية ورغبتنا في مشاركتكم في إنجاح بحثنا الموسوم (اثر نظام معلومات الموارد البشرية في اقتصاد المعرفة) نرجو إجابتكم حول الاستبيان من خلال بيان مدى اتفاقكم من عدمه مع منطق كل فقره وعلى مقياس ليكرت الخماسي. تملؤنا الثقة بدقة إجاباتكم شاكرين تعاونكم.

أولا المعلومات العامة

الجنس : ذكر ( ) أنثى( )

العمر: اقل من 25 ( ) 25-30 ( ) 31-35 ( ) 36 -40( )

41-50 50 فما فوق( )

المستوى الدراسي:

عدد سنوات الخبرة:

المستوى الإداري:

عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية:

ت	الفقرة	اتفق تماما	اتفق	بين بين	لا اتفق	لا اتفق تماما
	ثانيا نظام معلومات الموارد البشرية					
1	**الدقة :**					
*	تتسم مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية في الشركة بالدقة وانخفاض مستوى العمومية والخطأ.					
*	تغطي مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية في الشركة جميع عمليات إدارة الموارد البشرية.					
2	**الكمية**					
*	تدخل مخرجات معلومات الموارد البشرية في القرارات المتعلقة بالموارد البشرية .					
*	يقلل استخدام التقدير والتشخيص الشخصي في اتخاذ القرار.					

3	**التوقيت**					
*	تقدم المعلومات نظام معلومات الموارد البشرية في الوقت المناسب لمراكز اتخاذ القرار .					
*	يمكن الحصول على المعلومات الخاصة بالموارد البشرية في وقت قصير عند الحاجة لها .					
4	**المرونة**					
*	تتصف المعلومات المقدمة من قبل نظام معلومات الموارد البشرية بقدرتها على التكيف تبعا لمتطلبات المستفيدين منها					
*	يمكن استخدام المعلومات المقدمة من نظام معلومات الموارد البشرية لإغراض متعددة من قبل متخذي القرار.					
	ثالثا اقتصاد المعرفة					
1	**تكلفة المعرفة**					
*	التكلفة الحدية في اقتصاد المعرفة تقرب من الصفر					
*	تتمثل تكلفة المعرفة بجميع تكاليف إيجادها منذ نشوء الأفكار وتطويرها ولغاية تسويقها وتوزيعها على المستخدمين					
*	تتمثل التكلفة الحدية الضئيلة في أجور العاملين					
*	عائد المعرفة يأخذ شكل الربح الناتج عن حقوق الملكية المعرفية أو براءات الاختراع أو حقوق التأليف					
2	**إنتاج المعرفة**					
*	منتجي المعرفة هم العاملين في المنظمات المملوكة من قبل حملة الأسهم					
*	عمال المعرفة هم الذين يمتلكون المورد الأساس وعامل الإنتاج					
*	لا يوجد تماثل في السلع المعرفيه في ضل اقتصاد المعرفة					

المراجع :

العربية

1- النظاري محمد،1990. " نظم المعلومات و أثرها في فاعلية القرارات في المصارف الأردنيـــة " ، رســالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.

2- نجم نجم عبود ، 2005. "ادارة المعرفة المفاهيم الاستراتيجيات و العمليات"، كليـــة الاقتصـــاد والعلـــوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأردنية، الطبعة الأولى.

المراجع الأجنبية:

1) Heisig, P. and Vorbeck J.2001. " Knowledge Best practices in Europe" springer verlay Berlin Heidelberg.

2) Obrain, J. 2003., Management information systems, Amangeral End User Perspective" Richard D Irwin Inc. USA

3) Ludon, K and Laudon, J. P.2003, "management information systems organization Technology in the networked inter prise" Prentics Hill international Inc. 6th edition new jersey .

4) Neo, R. A., Hollen beck, J. R., Gerhart, B. and WringWt p1994., " Human Resouces management: Gaining a coupatilive advantage Richard D. Irwin Inc. USA.

5) New may, B. " an opendis cussion of knowledge management" on line 1991 Available: http www.kmfroum.org/whatis htm.

7) Stewart, T. A.2001.,"The wealth of knoldge" Doubledey .

8) Steven, Alter,2002., "Information systems practice" Hall USA